

UniSR

# Gender Equality Plan

2024-2027

[www.unisr.it](http://www.unisr.it)



UniSR

Università Vita-Salute  
San Raffaele

# Indice

4	<b>Introduzione</b>
7	<b>Università Vita-Salute San Raffaele</b>
8	<b>Il percorso verso la parità di genere in UniSR</b>
10	<b>Uno sguardo al recente passato</b>
12	<b>I dati di UniSR</b>
	Personale UniSR
	Personale Tecnico-Amministrativo
	Personale Accademico
	Studenti
	Pre-Lauream
	Post-Lauream
24	<b>Il Gender Equality Plan 2024-2027</b>
26	<b>Obiettivo 1</b>
	Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità di genere
28	<b>Obiettivo 2</b>
	Riequilibrare la presenza di uomini e donne nel personale di UniSR
30	<b>Obiettivo 3</b>
	Incorporare la prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica
32	<b>Obiettivo 4</b>
	Migliorare l'equilibrio vita-lavoro e la cultura organizzativa
34	<b>Obiettivo 5</b>
	Implementare misure di contrasto alla violenza di genere
36	<b>Obiettivo 6</b>
	Valutare la fattibilità e operare al fine di ottenere la certificazione di parità (UNI/PDR 125:2022)
38	<b>Obiettivo 7</b>
	Raccolta dati su benessere, consapevolezza dei temi di genere e intersezionalità
40	<b>Conclusioni</b>

Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 3 ottobre 2024.

Documento di proprietà di Università Vita-Salute San Raffaele.

È vietata la riproduzione e la diffusione senza specifica autorizzazione scritta.

## Introduzione

Il **Gender Equality Plan (GEP)** di Università Vita-Salute San Raffaele (di seguito anche “UniSR”) è un documento strategico per la promozione delle pari opportunità e dell’inclusione di tutta la popolazione che vive, lavora e studia in UniSR.

Giunto alla sua seconda edizione, il GEP di UniSR si sviluppa in continuità con un percorso iniziato due anni fa, volto a promuovere e consolidare i valori di uguaglianza di genere all’interno della nostra comunità universitaria<sup>1</sup>.

Il nostro Ateneo riconosce l’importanza cruciale di garantire pari opportunità a tutti i suoi componenti, indipendentemente dal genere.

Nei passati due anni, UniSR ha intrapreso numerose iniziative al fine di porre le basi per un ambiente di lavoro e di studio più inclusivo e rispettoso. Questi sforzi, guidati da un forte senso di collegialità e collaborazione, hanno coinvolto tutta la popolazione universitaria, dimostrando che il cambiamento culturale e strutturale può essere raggiunto solo attraverso un impegno condiviso.

Il concetto di “orizzontalità” e “verticalità” nella diffusione capillare dei valori di uguaglianza di genere e rispetto reciproco è stato al centro dell’operato di UniSR.

L’“orizzontalità” mira all’ascolto e alla valorizzazione di tutte le voci (studenti, personale Accademico e Tecnico-Amministrativo); la “verticalità”, d’altro canto, intende assicurare che tali valori possano essere integrati a tutti i livelli dell’organizzazione, dai ruoli di leadership alle pratiche quotidiane.

In questo nuovo GEP, intendiamo non solo consolidare i risultati ottenuti con il primo Piano, ma anche esplorare nuove strategie per affrontare le sfide ancora presenti.

Ogni azione pianificata è il frutto di un attento processo di riflessione e consultazione, che ha coinvolto tutti gli *stakeholders* dell’Ateneo.

La nostra visione è quella di un’Università dove l’uguaglianza di genere non sia solo un obiettivo da raggiungere, ma una realtà vissuta e riconosciuta quotidianamente da tutti e tutte.

<sup>1</sup> GEP 2022-2024: <https://www.unisr.it/attachments/Gender-Equality-Plan/236e77d1-c12c-4923-aeaa-498644841be1/9136c370-4c6a-4264-91cd-e2c4432625e8.pdf>



## Università Vita-Salute San Raffaele

Università Vita-Salute San Raffaele è un Ateneo non statale con sede a Milano.

L'Ateneo si caratterizza fin dalla sua origine per una forte integrazione tra la ricerca in ambito biomedico e quella in ambito sociopsicologico e filosofico, nella convinzione che il miglioramento della condizione umana non possa prescindere da nessuna di queste tre dimensioni.

Con quasi 7.000 studenti iscritti, UniSR offre Corsi di Laurea Triennale e Magistrale, Scuole di Specializzazione, Master post-lauream e programmi di dottorato. UniSR condivide il campus con l'IRCCS Ospedale San Raffaele (di seguito anche "OSR") formando una struttura complessa, con più di 100 laboratori e 1.200 tra ricercatori e ricercatrici.

La sinergia tra UniSR e OSR ha contribuito a creare un'eccellenza riconosciuta a livello internazionale: il Campus, infatti, è membro della European University Hospital Alliance (EUHA) la quale raccoglie i nove migliori ospedali universitari e di ricerca a livello europeo.

Nel contesto italiano, come riportato dalle classifiche Censis 2024 degli Atenei non statali, UniSR è prima in classifica per le Lauree Magistrali a ciclo unico con i Corsi di Laurea in Medicina e Chirurgia e Odontoiatria e Protesi dentaria, e primeggia nel settore delle discipline letterario-umanistiche sia per le lauree triennali sia per quelle magistrali.



## Il percorso verso la parità di genere in UniSR

L'Università Vita-Salute San Raffaele intende promuovere la parità di genere, il rispetto reciproco e la non discriminazione.

Questi valori sono, infatti, al centro del piano di rinnovamento della nostra cultura organizzativa e costituiscono un traguardo imprescindibile per la nostra missione educativa e scientifica.

Il Codice Etico di UniSR afferma chiaramente l'importanza di rispettare la dignità di ogni individuo, promuovendo un ambiente di lavoro e di studio inclusivo e privo di discriminazioni. UniSR si impegna a garantire che tutte le persone, indipendentemente dal genere o da altri fattori potenzialmente oggetto di discriminazione, siano trattate con equità e rispetto, favorendo un clima di collaborazione e di supporto reciproco<sup>2</sup>.

Nel Piano Strategico 2023-2026, UniSR ha ribadito il suo impegno per il benessere delle persone, consapevole che esse costituiscono la sua risorsa più preziosa.

L'Ateneo intende infatti valorizzare il benessere della popolazione UniSR creando un ambiente in cui ogni individuo possa esprimere al meglio le proprie potenzialità, rafforzando politiche mirate alla conciliazione tra vita lavorativa e personale e promuovendo il rispetto, l'equità e l'inclusione quali pilastri fondamentali della sua cultura organizzativa. La promozione della salute mentale e la prevenzione del bullismo e dell'abuso sono altrettanto prioritarie, con servizi di supporto psicologico dedicati e monitorati costantemente<sup>3</sup>.

L'inclusione, la non discriminazione e il contrasto all'abuso sono per UniSR valori fondanti, e l'Ateneo ha infatti deciso di darne rilevanza attraverso documenti di indirizzo quali il *Codice Etico*, il Piano Strategico e alcuni regolamenti istituzionali.

Nonostante la chiara posizione di UniSR su questi valori, è innegabile constatare che l'Ateneo è vissuto e frequentato da una pluralità di soggetti (studenti, docenti, personale Tecnico-Amministrativo, collaboratori/trici, potenziali studenti etc.) che esprimono con il loro essere l'influenza della società in cui sono immersi, riflettendone talvolta non solo i valori positivi ma anche i pregiudizi e i potenziali *bias*.

Per questo motivo, per quanto la definizione di una cultura organizzativa e dei suoi valori fondanti sia necessaria per manifestare e condividere l'indirizzo della governance, è necessario comprendere che la trasformazione culturale di un'intera popolazione richieda tempi lunghi.

È in questo contesto che UniSR si è posta l'obiettivo di redigere il suo Gender Equality Plan: il Piano Strategico che, con una serie di azioni operative, pone le basi per un cambiamento culturale il cui impatto si può misurare in un ambiente più rispettoso e inclusivo, sia riguardo alle differenze di genere sia ad altri fattori di discriminazione.



<sup>2</sup> Codice etico di UniSR: <https://www.unisr.it/attachments/Codice-Etico/9a4d2b52-5bb3-4545-b41d-d0ac94e80dd9/17ecf82a-28e4-4c97-be86-1c29546f2f67.pdf>

<sup>3</sup> Piano Strategico UniSR 2023-2026: <https://www.unisr.it/attachments/Piano-Strategico-UniSR-2023-2026/0a7d16a2-ce8b-4742-8b77-5596bc8d2ad4/144f3d72-078f-4d22-b481-1dddb92808c2.pdf>

## Uno sguardo al recente passato

Il GEP 2022-2024<sup>4</sup> è stato il primo Gender Equality Plan per UniSR ed ha posto le basi per il presente documento.

Con la definizione del primo GEP, l'Ateneo ha scelto di sostenere un notevole investimento in termini di risorse umane, a partire dalla figura del/della **Gender Agent**, nominato/a con l'incarico di implementare il GEP ed effettuare il monitoraggio dei dati, che ha consentito di raggiungere gli obiettivi e affrontare le criticità emerse.

Il lavoro del/della Gender Agent è stato costantemente coadiuvato e diretto dal Comitato GEP, formato da esponenti dell'Accademia e della struttura Tecnico-Amministrativa.

Il valore aggiunto di questa équipe, oltre alla condivisione e alla collegialità, è stato l'impiego delle competenze e delle conoscenze di ciascuno, abilitando così una gestione efficace di tutti gli imprevisti sorti. A questo si aggiunge una sinergia positiva con l'attività di rinnovamento culturale e di formazione al rispetto e all'inclusione delle *diversities* intrapresa dal Comitato Unico di Garanzia per le pari Opportunità (CUG) e con l'operato dell'Ufficio Inclusione.

Le azioni del GEP hanno coinvolto diversi uffici e persone, con la conseguente costituzione di una vera e propria rete di collaborazione che, anche per tramite di gruppi di lavoro, talvolta temporanei, ha permesso di rispondere alle diverse esigenze di raccolta dati, elaborazione di linee guida o documenti, implementazione di strategie di comunicazione e l'inserimento della dimensione di genere nelle diverse attività accademiche, di didattica e ricerca.

Questa intensa collaborazione ha agevolato la diffusione capillare del GEP e delle sue azioni contribuendo alla sensibilizzazione ai temi della disparità di genere e del contrasto alle molestie.

Giova inoltre segnalare che tutti i temi affrontati nel GEP (a titolo esemplificativo e non esaustivo: *bias* cognitivi, leadership inclusiva, recruiting inclusivo, linguaggio inclusivo, contrasto alla violenza di genere etc.) sono stati oggetto di corsi di aggiornamento a vari livelli e sono inseriti nella programmazione delle attività formative a medio e lungo termine.

L'Ateneo, come previsto dal Piano, ha inoltre approvato:

- le *Linee Guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo*<sup>5</sup>, frutto di un lavoro collegiale che ha sfruttato competenze già presenti nella nostra Accademia, in particolare della Facoltà di Filosofia. L'elaborazione del documento è stato un primo necessario passo, cui ne seguiranno altri, affinché l'applicazione di un linguaggio inclusivo e rispettoso avvenga diffusamente;
- Il *Regolamento per la tutela della dignità delle persone*<sup>6</sup>, che include la definizione e la procedura per il contrasto alle molestie di genere e sessuali, con l'adozione della figura del/della Consigliere/a di Fiducia; l'introduzione di questa normativa si propone di essere l'inizio di un percorso nella direzione della consapevolezza e prevenzione dei comportamenti scorretti sul luogo di lavoro.
- Le *Linee guida per riunioni inclusive ed efficaci*<sup>7</sup>, il cui scopo è orientare il personale dell'Ateneo verso l'organizzazione e gestione di riunioni più inclusive ed efficaci.

Infine, l'offerta di seminari, workshop e conferenze sui temi della dimensione di genere, nati a partire dalla pianificazione del GEP, è stata ricca, stimolante e aperta a tutti e tutte coloro che desiderassero parteciparvi.

<sup>4</sup> GEP 2022-2024: <https://www.unisr.it/attachments/Gender-Equality-Plan/236e77d1-cl2c-4923-aeaa-498644841be1/9136c370-4c6a-4264-91cd-e2c4432625e8.pdf>

<sup>5</sup> Il testo delle Linee Guida non è pubblico: è stato inviato a tutto il personale ed è disponibile sulla intranet

<sup>6</sup> Regolamento per la tutela della dignità delle persone: [https://www.unisr.it/attachments/DR\\_8667\\_2023-Regolamento-per-la-tutela-della-dignita%C3%A0-delle-persone-\(in-vigore-dal-21\\_12\\_2023\)/9a4d2b52-5bb3-4545-b41d-d0ac94e80dd9/c0a40363-e0e8-4a70-90d4-labfccb69b6d.pdf](https://www.unisr.it/attachments/DR_8667_2023-Regolamento-per-la-tutela-della-dignita%C3%A0-delle-persone-(in-vigore-dal-21_12_2023)/9a4d2b52-5bb3-4545-b41d-d0ac94e80dd9/c0a40363-e0e8-4a70-90d4-labfccb69b6d.pdf)

<sup>7</sup> Il testo delle Linee Guida non è pubblico: è stato inviato a tutto il personale ed è disponibile sulla intranet

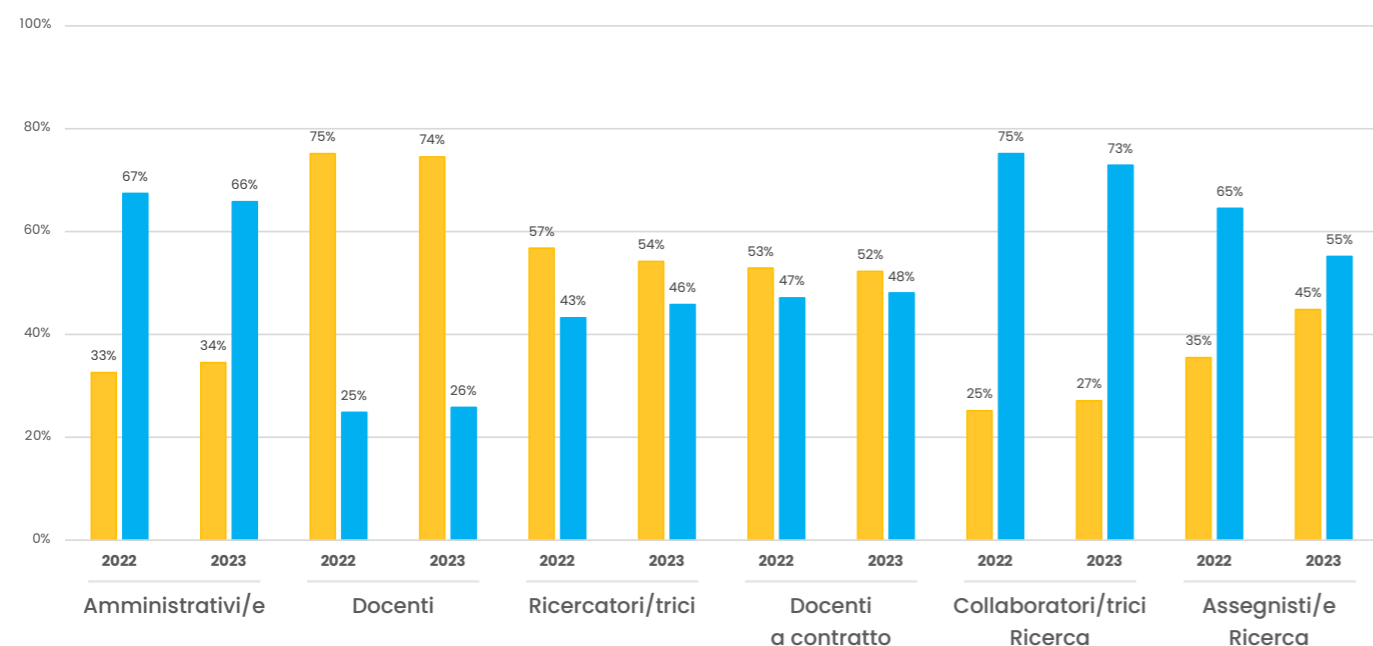
# I dati di UniSR

## Personale UniSR<sup>8</sup>

Università Vita-Salute San Raffaele ha visto, negli ultimi anni, un'importante crescita del personale dipendente e in collaborazione.

Il dato disaggregato del personale dipendente del 2023 mostra una percentuale di genere femminile pari al 66% nel personale Tecnico-Amministrativo, al 26% nel personale docente e al 46% nei/nelle ricercatori/trici.

## Personale Complessivo

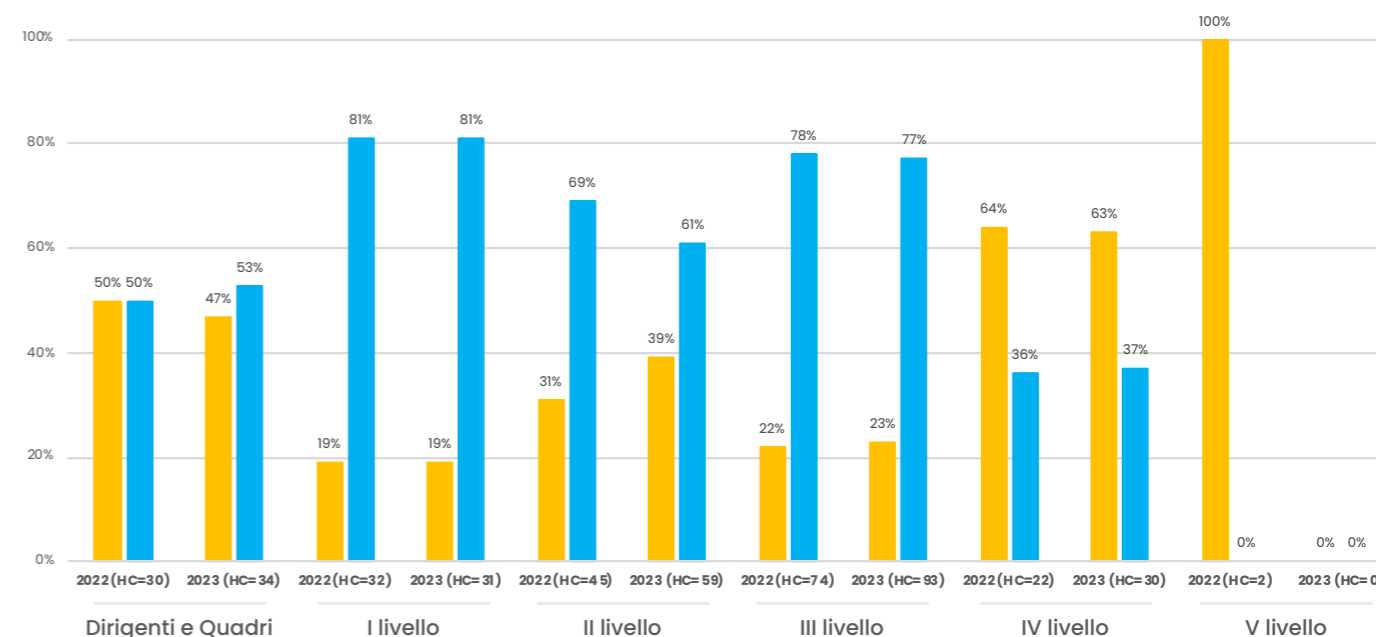


## Personale Tecnico-Amministrativo<sup>9</sup>

A fronte di una percentuale, per l'anno 2023, pari al 66% di dipendenti di genere femminile, le progressioni di carriera nel personale Tecnico-Amministrativo mostrano una sostanziale parità di genere nei livelli apicali.

Più in generale, pur permanendo uno squilibrio in alcuni livelli, tendenzialmente a favore del genere femminile, questo non è in diretta correlazione con il livello contrattuale dei/delle dipendenti.

## Personale Tecnico-Amministrativo



● M ● F

8 Laddove non è indicato l'anno accademico, i dati si riferiscono al 31/12 dell'anno di riferimento

9 Laddove non è indicato l'anno accademico, i dati si riferiscono al 31/12 dell'anno di riferimento

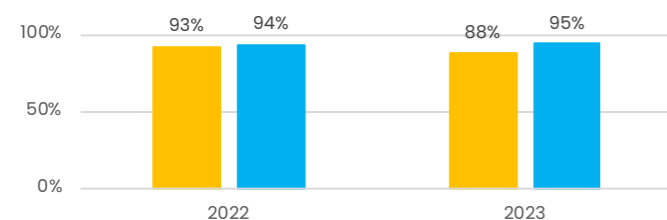
Inoltre, l'analisi di alcuni tra i principali strumenti di *work-life balance* del personale Tecnico-Amministrativo evidenzia, per l'anno 2023, una maggiore fruizione da parte delle dipendenti.

In particolare, nonostante la percentuale del personale che usufruisce di *smart working* sia molto alta in entrambi i generi, si denota un maggiore numero di giorni goduti da parte delle donne (35 gg/anno in media) rispetto agli uomini (23 gg/anno media).

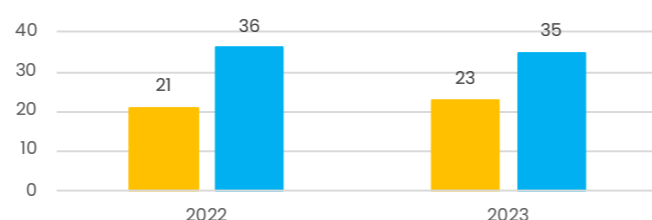
Il doppio delle donne (8) hanno fatto richiesta di giorni di permesso in accordo alla Legge 104/1992 rispetto al personale maschile (4). Il personale che fruisce di *part-time* è quasi esclusivamente femminile (97%).

I dati relativi alla richiesta di congedo parentale facoltativo vedono, tuttavia, una non scontata presenza maschile del 17% dei fruitori, seppur per un numero molto limitato di giorni.

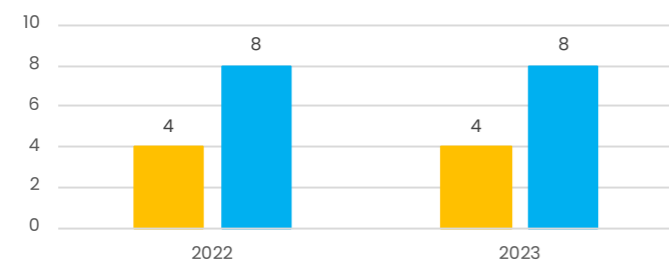
**Smart Working**  
percentuale fruitori sugli aventi diritto



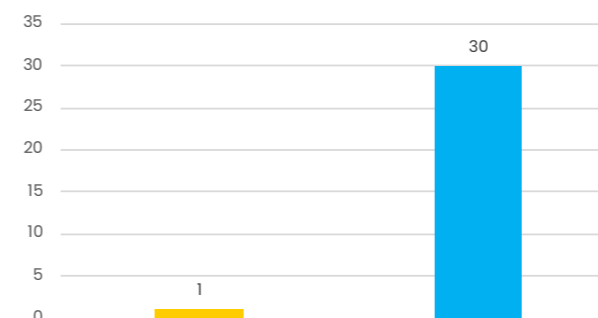
**Smart Working**  
media annuale giorni goduti



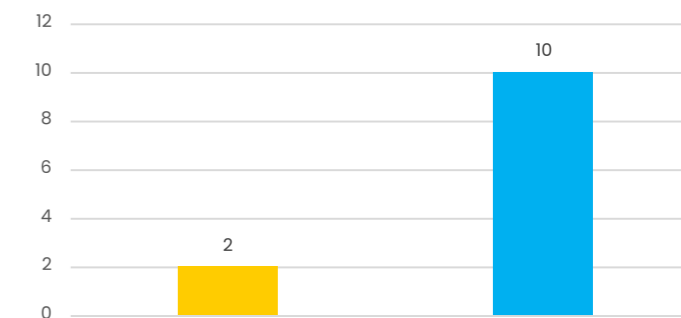
**Legge 104**  
numero fruitori



**Dipendenti part-time 2023**



**Dipendenti fruitori congedo parentale facoltativo 2023**



● M ● F

Nel personale Tecnico-Amministrativo non vengono evidenziate particolari differenze salariali, come indicato dalle tabelle, dove è riportata la differenza stipendiale, in termini percentuali, nel genere in cui questa è positiva.

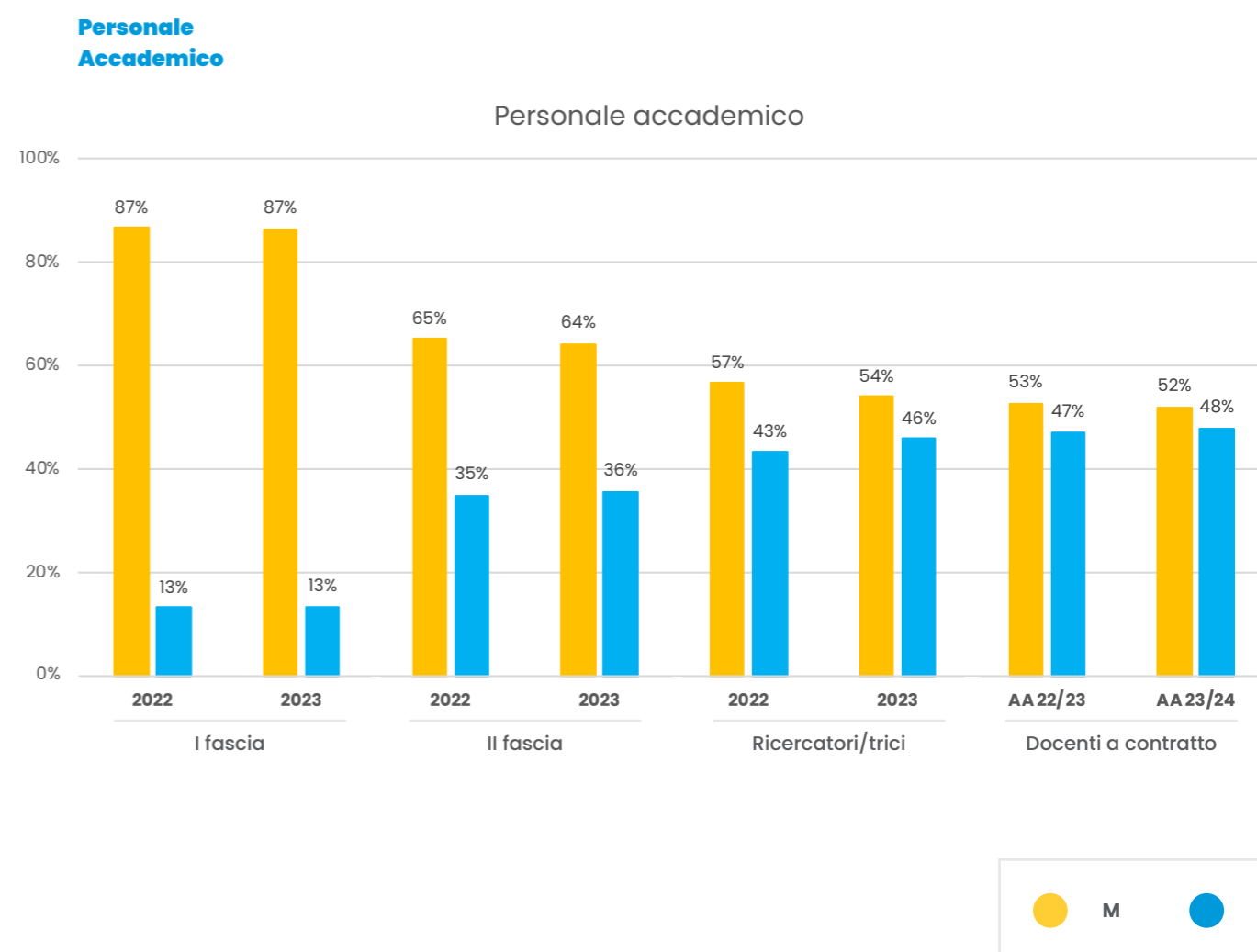
Differenziale Stipendiale 2022					
Genere	Dirigenti e Quadri	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello
F		4%		4%	
M	17%		2%		2%

Differenziale Stipendiale 2023					
Genere	Dirigenti e Quadri	1° Livello	2° Livello	3° Livello	4° Livello
F		1%		3%	
M	15%		4%		1%

**Personale Accademico<sup>10</sup>**

I dati del personale Accademico rispecchiano le tematiche presenti a livello nazionale, e mostrano uno squilibrio di genere, con una significativa sottorappresentazione delle donne nei ruoli di docenti di I fascia. Tale squilibrio di fatto si riflette, in parte inevitabilmente, anche nei ruoli apicali.



<sup>10</sup> Laddove non è indicato l'anno accademico, i dati si riferiscono al 31/12 dell'anno di riferimento

<b>Ruolo (dati al 31/12/2023)</b>	<b>M</b>	<b>F</b>
Rettore	1	-
Prorettori	5	-
Presidi di Facoltà	2	1
Vicepresidi di Facoltà	2	1
Coordinatori/trici Dottorato	2	1
Direttori/trici Centri di ricerca	7	6
Direttori/trici Scuole di Specializzazione	27	7
Presidenti CdL	14	2

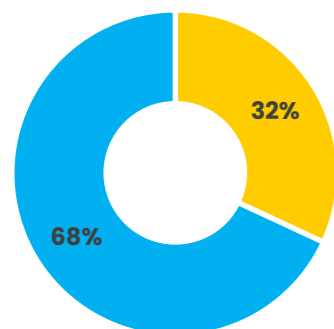
<b>Organi Collegiali/Commissioni (dati al 31/12/2023)</b>	<b>M</b>	<b>F</b>
Consiglio di Amministrazione	7	3
Senato Accademico	8	1
Collegio dei Revisori dei Conti	5	-
Nucleo di Valutazione Interno	7	2
Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità	3	3
Presidio di Qualità di Ateneo	1	7
Organismo di Vigilanza	2	1
Collegio di Disciplina	4	6
Comitato GEP	3	4
Commissione Didattica di Ateneo	8	2
Commissione Ricerca	3	3

**Studenti**  
Pre-lauream

La popolazione studentesca pre-lauream al 31/12/2023 vede, nel complesso, il 68% di presenza femminile.

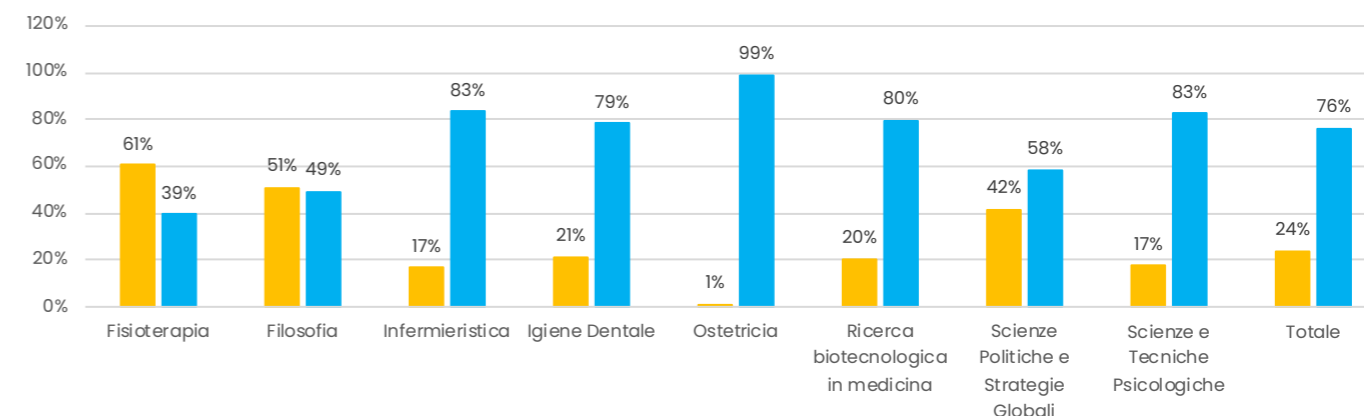
Il dato disaggregato nei singoli Corsi di Laurea mostra una pressoché totale maggioranza femminile che raggiunge punti di forte disequilibrio in alcune discipline ritenute culturalmente associate al genere femminile (quali a titolo esemplificativo ostetricia, infermieristica e scienze psicologiche).

**Studenti**  
corsi pre-lauream 2023

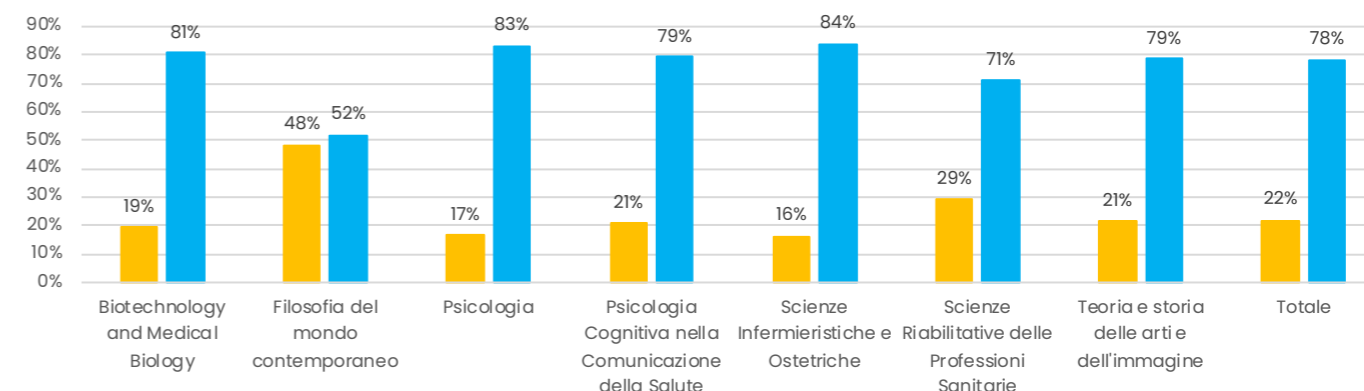


● M ● F

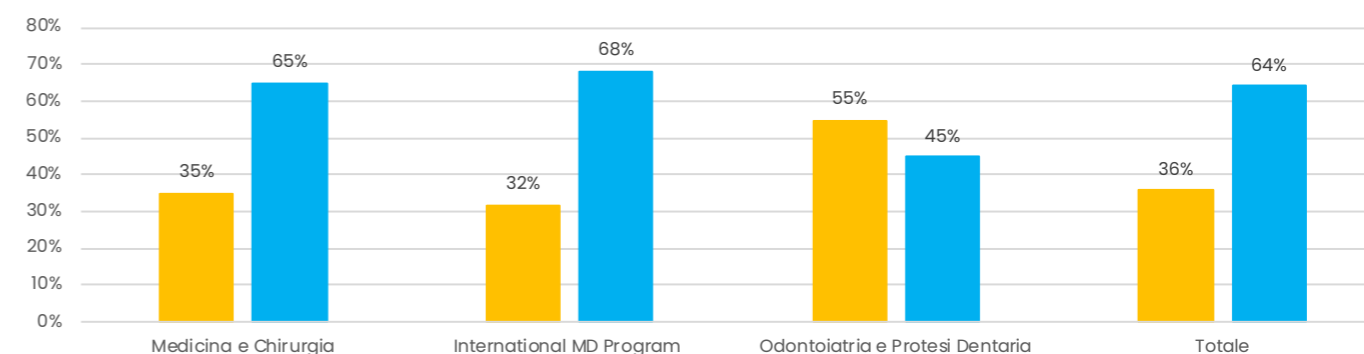
**Studenti**  
Lauree Triennali



**Studenti**  
Lauree Magistrali



**Studenti**  
Lauree Magistrali a ciclo unico

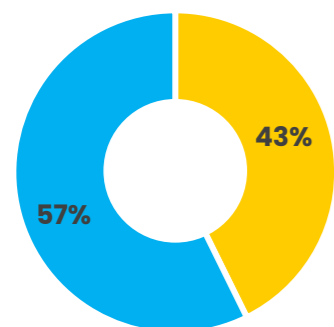


**Studenti**

Post-lauream

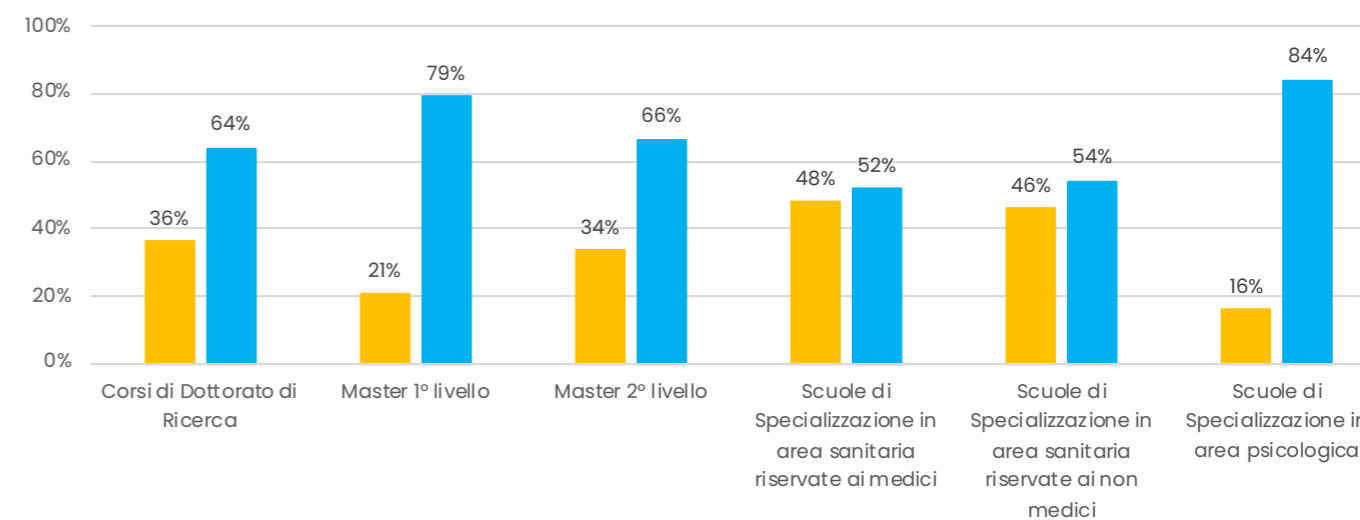
I programmi post-lauream, che includono le Scuole di Specializzazione, i Master di 1° e 2° livello e i Corsi di dottorato di ricerca, in analogia ai Corsi di Laurea, vedono una maggiore partecipazione femminile, pari al 57%, con alcuni squilibri che si ripercuotono inevitabilmente nell'adesione alla progressione degli studi successiva alla laurea magistrale.

**Studenti**  
corsi post-lauream 2023



● M ● F

**Studenti**  
Post-lauream 2023



## Il Gender Equality Plan 2024-2027

Il GEP 2024-2027 prevede una progettualità distribuita su tre anni e si costituisce di **7 obiettivi generali e 38 obiettivi specifici**.

Esso comprende alcuni profili di continuità con il precedente e altri innovativi. Il monitoraggio degli indicatori avverrà su base annuale con un report scritto a cura del/della Gender Agent.

Per il dettaglio di ogni singolo obiettivo si rimanda al capitolo dedicato, ma si ritiene utile sottolineare alcuni tratti di questo GEP che intendono ampliare le azioni e superare alcune criticità sorte nell'implementazione del precedente Piano.

In particolare, il presente Piano prevede alcune azioni dirette alla componente accademica, che mirano ad incrementare la sensibilità alla dimensione di genere a diversi livelli, sia dal punto di vista della formazione sia delle attività di didattica e ricerca.

Un ulteriore aspetto rilevante di questa pianificazione riguarda la comunicazione del GEP. Questa è da intendersi come componente trasversale a tutte le azioni previste dal Piano, individuando all'interno di ognuna di esse il target, esterno o interno, e il mezzo comunicativo più idoneo.

Non è pensabile agire un cambiamento culturale così profondo concependosi isolati e separati dalla società che ci circonda: la sensibilizzazione ai *bias* di genere, il contrasto alle molestie, l'inserimento della dimensione di genere nei progetti di ricerca, la medicina di genere e il linguaggio inclusivo devono avere diffusione a tutta la popolazione universitaria ed essere testimoniati all'esterno.

La comunicazione esterna, infatti, riveste un ruolo fondamentale per testimoniare e propagare questi valori, dando sostanza all'ambiente accademico come produttore di cultura e contribuendo alla costruzione di una società più equa e consapevole.

Per questo non è inclusa un'azione specifica relativa alla comunicazione, al di là della pubblicazione del GEP sul sito istituzionale, ma è prevista una presa in carico ad ampio raggio, che coinvolga anche gli stakeholder che già operano con proposte culturali aperte ad ampio pubblico, quali in CUG<sup>11</sup> e l'*Interfaculty Centre for Gender Studies*<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> CUG (Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni): <https://www.unisr.it/ateneo/comitato-unico-garanzia-pari-opportunita>

<sup>12</sup> Interfaculty Centre for Gender Studies: <https://www.unisr.it/ricerca/centri/gender>



## OBIETTIVO 1

### Aumentare la consapevolezza sul tema delle pari opportunità di genere

Il primo macro-obiettivo del nuovo GEP si propone, in continuità con il Piano precedente, di proseguire nella sensibilizzazione della popolazione UniSR sulle tematiche delle pari opportunità attraverso iniziative di formazione e di diffusione delle linee guida approvate.

A questo si affiancano nuove azioni che arricchiscono e ampliano quanto già sviluppato, garantendo un costante miglioramento e consolidamento delle attività svolte.

In particolare, sono previste le seguenti azioni:

1. conferma e mantenimento della figura del/della Gender Agent (di seguito in breve anche GA) con l'incarico specifico di implementazione e monitoraggio del GEP;
2. aggiornamento del sito istituzionale e della pagina intranet, già istituite con il precedente Piano<sup>13</sup>, con le informazioni utili su equità di genere e inclusione;
3. introduzione di un'area dedicata alle tematiche di pari opportunità e inclusione sulla piattaforma in uso a studenti e docenti, per un più agevole reperimento del materiale informativo (video e documentale);
4. potenziamento della formazione, attraverso l'erogazione di pillole FAD sui *bias* cognitivi e sensibilizzazione ai temi di genere a quanti ancora non ne hanno usufruito; tramite un corso sulla leadership inclusiva per tutte le persone che hanno incarichi di coordinamento (ivi inclusa l'estensione di questa opportunità anche a docenti, ricercatori/trici e supervisor/e di studenti di dottorato); e attività formative dedicate al/la Gender Agent;

5. rafforzamento dell'applicazione delle *Linee Guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo* approvate a dicembre 2023, anche tramite la produzione di una FAD da mettere a disposizione sui canali interni di accesso alla popolazione universitaria e una capillare adozione delle suddette da parte degli uffici Tecnico-Amministrativi e di supporto all'Accademia, compatibilmente con i tempi e i modi previsti per eventuali modifiche di moduli o documenti inseriti nei processi aziendali e approvati dal Sistema di Assicurazione della Qualità;
6. programmazione di incontri istituzionali del/della Gender Agent con i/le rappresentanti delle categorie di stakeholder di UniSR al fine di scambiare informazioni reciprocamente sull'implementazione del GEP;
7. pianificazione di un evento pubblico a forte significato simbolico, che consenta di testimoniare l'attenzione dell'Ateneo per l'equità di genere, l'inclusione e il contrasto alle molestie.

#### Budget obiettivo 1

L'investimento previsto per l'obiettivo 1 è pari a euro 214.500.

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
1.1 Istituzione della figura del/della Gender Agent	-	DAF	2024	Attivazione/rinnovo dell'incarico per tutto il periodo di implementazione del GEP
1.2 Aggiornamento costante pagina intranet su GE e inclusione	Tutta la popolazione universitaria	GA	Dal 2024	Aggiornamento semestrale pagina intranet
1.3 Aggiornamento costante sito istituzionale su GE e inclusione	Tutta la popolazione universitaria e esterna	MC	Dal 2024	Aggiornamento semestrale pagina sito istituzionale
1.4 Comunicazione obiettivi GEP	Tutta la popolazione universitaria e esterna	MC	2024	Aggiornamento sito istituzionale, comunicazione interna
1.5 Erogazione FAD su bias di genere e molestie	Tutta la popolazione universitaria	MC: registrazione FAD	2024	Percentuale e numeri assoluti di popolazione universitaria cui sono state erogate le FAD con monitoraggio annuale.
		HR, PS, SDA, PPG, UDR: erog.	Dal 2024	
1.6 Produzione ed erogazione FAD su Linee guida per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo	Tutta la popolazione universitaria	MC: registrazione FAD	2025	Produzione della FAD e caricamento sulle piattaforme intranet a disposizione del personale e della popolazione studentesca
		HR, PS, SDA, PPG, UDR: erog.	Dal 2025	
1.7 Applicazione linguaggio inclusivo a documenti e comunicazioni di ogni ufficio (PTA e segreterie di facoltà)	Tutto il personale	GA, OQ, Segreterie di Facoltà	Individ. documenti e priorità: entro 06/2025 Modifica entro 2027	Lista di uffici raggiunti dalla verifica (quando possibile elaborati in percentuale). Numero di moduli o documenti o comunicazioni sottoposti a modifica.
1.8 Creazione e costante aggiornamento di uno spazio dedicato a GE e inclusione specifico per gli/le studenti	Popolazione studentesca	PS	Dal 2024	Creazione spazio e aggiornamento semestrale
1.9 Evento pubblico simbolico	Tutte le persone che frequentano il Campus	DAF, DO, DAGL	2025/2026	Svolgimento evento pubblico simbolico
1.10 Formazione Gender Agent	GA	GA	2024	Partecipazione a corsi, congressi o altro
1.11 Erogazione di formazione su leadership inclusiva e gender equality	Personale TA con ruolo di responsabilità Personale docente, supervisor/dottorati	HR	Dal 2024	Percentuale e numeri assoluti di personale che partecipa ai corsi ogni anno
		SDA, UDR	Dal 2025	
1.12 Programmazione di incontri annuali informativi tra GA e rappresentanti delle diverse categorie di stakeholder UniSR (Pres. CdL, studenti, altro)	Rappresentanze della componente accademica	SDA, PS, PPG, UDR	Dal 2025	Numero di incontri organizzati con le varie categorie

**DAGL:** Dir. Affari Generali e Legali; **DAF:** Direzione Amministrazione e Finanza; **DO:** Direzione Operativa; **GA:** Gender Agent; **MC:** Marketing e Comunicazione; **OQ:** Organizzazione e qualità; **PPG:** Polo Post Graduate; **PS:** Polo Studenti; **SDA:** Servizi alla Didattica e Accreditamento; **UDR:** Ufficio Dottorati di Ricerca

<sup>13</sup> Pagina dedicata sul sito istituzionale: <https://www.unisr.it/ateneo/equality-inclusion>; la pagina intranet non è pubblica

## OBIETTIVO 2

### Riequilibrare la presenza di uomini e donne nel personale di UniSR

L'analisi dei dati mostra come in UniSR il personale Tecnico-Amministrativo abbia una maggioranza di donne, come è comune riscontrare nelle aziende che offrono servizi.

Per mitigare questo sbilanciamento di genere, nel 2023 sono state approvate delle *Linee Guida per il recruiting inclusivo*<sup>14</sup> ed è stata erogata una formazione dedicata alle persone coinvolte nella ricerca e selezione del personale.

In continuità con questa azione, l'obiettivo 2 del presente GEP prevede:

1. il proseguimento della formazione per le nuove risorse e per i/le responsabili che operano selezione del personale per l'area di competenza;
2. la raccolta di dati disaggregati per genere, grazie ad un software specificamente adottato, per tutti i passaggi di valutazione, a partire dalle candidature, per ogni posizione aperta, in modo da poter monitorare la neutralità in tutti gli aspetti di selezione del personale.

Per quanto concerne il personale docente, il mondo accademico italiano presenta una situazione di grave disparità di genere.

Questo è stato evidenziato con chiarezza dai dati raccolti e presentati dall'ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e di Ricerca)<sup>15</sup>.

In questo contesto, ogni Ateneo deve operare con la consapevolezza che le nostre azioni di oggi avranno un impatto nel medio e lungo termine.

In questa direzione l'obiettivo 2 include:

1. L'approvazione di linee guida (o procedura operativa) per un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso, con l'intento di recepire quanto già previsto nel Regolamento di Ateneo, allargandolo a quelle commissioni che non sono al momento disciplinate. Si tratta di una raccomandazione della CRUI, inserita nelle linee guida per la stesura del Bilancio di Genere<sup>17</sup>, e di un'azione concreta che contribuirà al riequilibrio della distribuzione di genere nelle posizioni accademiche;
2. l'approvazione di *Linee Guida per un'equa composizione di genere nelle Commissioni interne*. In questo contesto è utile ricordare che molte Commissioni sono inevitabilmente lo specchio della distribuzione di genere dei/delle docenti di I e II fascia e con queste devono muoversi per evitare di correre il rischio di sovraccaricare le docenti. La formulazione delle linee guida intende operare nella direzione di un equilibrio di tutte le Commissioni affinché esse siano espressione equa, anche per genere, della composizione del corpo docente;
3. l'impegno all'aumento della presenza del genere femminile nei Prorettorati.

#### Budget obiettivo 2

L'investimento previsto per l'obiettivo 2 è pari a euro 11.600.

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
2.1 Formazione dedicata al personale coinvolto nel recruitment (inclusi i/le responsabili)	Personale coinvolto nei processi di recruitment	HR	Dal 2024	Numero assoluto e percentuale di persone coinvolte nel recruitment che svolgono il corso
2.2 Monitoraggio di candidature e assunzioni in base al genere nel personale TA	-	HR	Dal 2025 (dati del 2024)	Raccolta del dato su base annuale
2.3 Approvazione di linee guida/procedura operativa per un'equa composizione di genere nelle commissioni di concorso	Docenti	DAGL, Presidi di Facoltà	Entro 2026	Approvazione di linee guida/procedura operativa
2.4 Approvazione di linee guida per un'equa composizione di genere nelle commissioni interne	Docenti, personale TA (per commissioni miste)	DAGL, SDA, DAF	Entro 2026	Approvazione delle linee guida
2.5 Aumento della presenza del genere femminile nei Prorettorati	-	Rettore	Entro 2027	Aumento percentuale del genere femminile nei Prorettorati

**DAGL:** Dir. Affari Generali e Legali; **DAF:** Direzione Amministrazione e Finanza; **SDA:** Servizi alla Didattica e Accreditamento

<sup>14</sup> Documento interno a disposizione del personale che si occupa di recruiting. Il documento è stato redatto con la Consulenza di Fondazione Libellula

<sup>15</sup> I Focus de rapporto ANVUR, Parità di genere 2023: <https://www.anvur.it/sites/default/files/2024-12/Focus-equilibrio-di-genere-2023.pdf>

<sup>16</sup> Regolamento per la disciplina della chiamata dei professori di prima e seconda fascia in attuazione della legge 240/2010: [https://www.univr.it/attachments/Regolamento-per-la-disciplina-della-chiamata-dei-professori-di-prima-e-seconda-fascia-in-attuazione-della-legge-240-2010-\(DR-8765-2024\)-in-vigore-dal-16-02-2024/9a4d2b52-5bb3-4545-b41d-d0ac94e80dd9/27b5bf8e-1395-45fa-8507-b1fee6308d02.pdf](https://www.univr.it/attachments/Regolamento-per-la-disciplina-della-chiamata-dei-professori-di-prima-e-seconda-fascia-in-attuazione-della-legge-240-2010-(DR-8765-2024)-in-vigore-dal-16-02-2024/9a4d2b52-5bb3-4545-b41d-d0ac94e80dd9/27b5bf8e-1395-45fa-8507-b1fee6308d02.pdf)

<sup>17</sup> Commento reperibile al seguente link: <https://www.cru.it/bilancio-di-genere.html>

## OBIETTIVO 3

### Incorporare la prospettiva di genere nella ricerca e nella didattica

L'obiettivo 3 propone una raccolta estesa e approfondita di dati, sia in continuità con il precedente Piano, sia ampliata per includere nuove informazioni, al fine di valutare più efficacemente le aree di intervento.

Questo approccio integrato non solo consente di monitorare le iniziative esistenti, ma anche di identificare nuove opportunità di miglioramento. Inoltre, l'obiettivo prevede interventi formativi di carattere culturale, rivolti a tutta la comunità Accademica, con moduli specifici dedicati ai docenti, per promuovere un ambiente educativo inclusivo e consapevole.

Le azioni previste includono:

1. la prosecuzione del monitoraggio dei dati relativi alla dimensione di genere nei progetti di ricerca (iniziata 2023) e nei percorsi formativi, seminari, corsi, workshop, conferenze e tesi (iniziata nel 2022);
2. l'adozione, nella piattaforma IRIS, di una specifica opzione che consenta il monitoraggio dei dati relativi alla dimensione di genere nelle pubblicazioni, con l'introduzione di dettagli relativi alla medicina di genere;
3. l'avvio delle raccolte dati relative al numero di studenti, laureati/e e relatori/trici delle tesi di laurea;
4. l'avvio del monitoraggio dati su autori e autrici delle pubblicazioni;
5. la pianificazione di eventi formativi, rivolti al corpo docente e a ricercatori/trici, sull'introduzione della dimensione di genere nella didattica e nei progetti di ricerca;
6. l'approvazione di Linee guida per l'organizzazione inclusiva dei convegni, in accordo con le raccomandazioni della CRUI<sup>18</sup>, nell'ottica di alimentare una cultura organizzativa orientata al rispetto di tutti i generi.

#### Budget obiettivo 3

L'investimento previsto per l'obiettivo 3 è pari a euro 49.800.

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
3.1 Avvio di una raccolta dati sui progetti di ricerca che includono la prospettiva di genere	-	UR, RD	Dal 2024	Raccolta del dato su base annuale
3.2 Avvio di una raccolta dati sulle pubblicazioni che includono la prospettiva di genere	-	RPO	Dal 2024	Raccolta del dato su base annuale
3.3 Avvio di una raccolta dati sulla prospettiva di genere nei percorsi formativi	-	SDA	Dal 2024	Raccolta del dato su base annuale
3.4 Promozione dell'offerta di corsi, seminari, workshop, conferenze, pubblicazioni e tesi che includano la prospettiva di genere e inclusione	Tutta la popolazione universitaria	SDA, CUG	Dal 2024	Monitoraggio annuale sull'offerta dei corsi, seminari, workshop, pubblicazioni e tesi che includano la prospettiva di genere
3.5 Avvio di una raccolta dati disaggregati per genere sul numero di studenti, laureati/e e relativi voti	-	SDA	Dal 2024	Raccolta del dato su base annuale
3.6 Avvio di una raccolta dati disaggregati per genere su autori/trici delle pubblicazioni	-	RPO	Dal 2024	Raccolta del dato su base annuale
3.7 Avvio di una raccolta dati disaggregati per genere su relatori e relatrici di tesi	-	SDA	Dal 2024	Raccolta del dato su base annuale
3.8 Erogazione formazione dedicata a docenti e ricercatori/trici per l'inclusione della dimensione di genere nei progetti di ricerca	Docenti e ricercatori/trici	GA, RD	Dal 2025	Numero assoluto e percentuale di docenti e ricercatori/trici partecipanti
3.9 Erogazione di formazione facoltativa per il corpo docente sulla prospettiva di genere nella didattica	Docenti	CUG	Dal 2026	Numero assoluto e percentuale di docenti partecipanti su base annuale
3.10 Formulazione di linee guida per l'organizzazione di convegni	Docenti e ricercatori/trici	GA, SDA, CUG	Dal 2026	Approvazione delle linee guida

**CUG:** Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità; **GA:** Gender Agent; **RD:** Research Development; **RPO:** Research Policy Office; **SDA:** Servizi alla Didattica e Accreditamento; **UR:** Ufficio Ricerca

## OBIETTIVO 4

### Migliorare l'equilibrio vita-lavoro e la cultura organizzativa

Riconoscere l'importanza del *work life balance* significa comprendere che una gestione efficace della vita professionale e personale è fondamentale per il benessere individuale e la produttività complessiva dell'Ente<sup>19</sup>: le iniziative di miglioramento dell'equilibrio vita-privata lavoro che verranno messe in atto andranno, infatti, in questa direzione.

In particolare, l'obiettivo 4 prevede:

1. l'aggiornamento e la diffusione periodica del *Vademecum work life balance*<sup>20</sup>, redatto nel 2023, che riassume in un unico documento tutte le agevolazioni cui il personale può accedere, con i requisiti e le modalità di richiesta;
2. il miglioramento del benessere individuale tramite iniziative di *dissemination* della cultura organizzativa da inserire nel contesto formativo previsto dal Piano Strategico;
3. l'impegno a condurre uno studio di fattibilità per la definizione ed erogazione di iniziative a sostegno alla genitorialità (a titolo esemplificativo: asilo aziendale). Tali iniziative permetterebbero ai dipendenti con figli una miglior conciliazione vita privata-lavoro riducendo le difficoltà legate alla gestione del tempo e promuovendo una cultura organizzativa più inclusiva e solidale.

#### Budget obiettivo 4

L'investimento previsto per l'obiettivo 4 è pari a euro 14.500.

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
4.1 Aggiornamento periodico del vademecum con le agevolazioni previste per il miglioramento del "work life balance" del personale TA	Personale TA	HR	Ogni anno	Aggiornamento e spedizione del vademecum
4.2 Miglioramento del benessere individuale tramite iniziative di <i>dissemination</i> della cultura organizzativa di UniSR in accordo con il Piano Strategico 2023-2026	Personale TA	HR, CUG	Dal 2025	Numero di eventi organizzati su base annuale
4.3 Avvio e validazione dello studio di fattibilità per la definizione ed erogazione di iniziative a sostegno alla genitorialità (servizi di assistenza all'infanzia, come riportato nel Piano Strategico 2023-2026)	Diretto al personale	DO	Entro 2027	Documentazione sullo studio di fattibilità

**CUG:** Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità; **DO:** Direzione Operativa

<sup>19</sup> Piano Strategico UniSR 2023-2026: <https://www.unisr.it/attachments/Piano-Strategico-UniSR-2023-2026/0a7d16a2-ce8b-4742-8b77-5596bc8d2ad4/144f3d72-078f-4d22-b481-1dddb92808c2.pdf>

<sup>20</sup> Documento non pubblico, diffuso a tutto il personale e disponibile sulla sezione Comunicazioni del portale HR

## OBIETTIVO 5

### Implementare misure di contrasto alla violenza di genere

Il contrasto alla violenza di genere è un valore su cui l'Ateneo si è impegnato intraprendendo un percorso ben definito.

A partire da gennaio 2023 è stato firmato un contratto con un ente esterno con l'incarico di consulenza per la stesura di un Regolamento per il contrasto alle molestie, per la formazione sulla normativa e per la costituzione del servizio di Consigliere/a di fiducia (persona esterna all'Università Vita-Salute San Raffaele, esperta in molestie e discriminazioni, che accompagna la persona segnalante nel rispetto dell'anonimato e della privacy).

Il Regolamento, approvato a dicembre 2023 dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione con il titolo *Regolamento per la tutela della dignità delle persone*<sup>21</sup>, è rivolto a tutta la popolazione UniSR e include sia la definizione di molestie (di genere ma non solo) sia la procedura per la denuncia in sicurezza qualora si sia vittima o testimone di comportamenti scorretti.

Il documento, disponibile sul sito istituzionale e sulla intranet, è stato condiviso con tutto il personale e sarà diffuso capillarmente a tutte le persone neoassunte.

Il Regolamento ha l'obiettivo di prevenire l'insorgere di comportamenti inadeguati, soprattutto rispetto a quell'area comportamentale, non sempre chiara, definita più dalle abitudini culturali che da un vero e proprio codice di condotta, dove possono verificarsi comportamenti scorretti senza che questi vengano immediatamente riconosciuti da parte di chi li mette in atto.

In questo contesto, è stato definito l'obiettivo 5 che mira a:

1. valorizzare e rafforzare interventi formativi, seminariali e FAD sul Regolamento e sulla figura di Consigliere/a di fiducia, oltre a prevedere una ampia diffusione e pubblicità della procedura di denuncia delle molestie tramite l'inserimento nelle brochure cartacee o digitali rivolte alla popolazione universitaria.
2. rinnovare l'incarico all'ente che eroga il servizio di Consigliere/a di fiducia e, in considerazione delle evidenze che emergeranno dai report annuali che l'ente fornirà all'Ateneo, valutare e implementare altre azioni di intervento.

#### Budget obiettivo 5

L'investimento previsto per l'obiettivo 5 è pari a euro 56.500.

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
5.1 Rinnovo contratto esterno per servizio Consigliere/a di fiducia	-	DAF		Rinnovo contratto
5.2 Diffusione del Regolamento per la tutela della dignità delle persone	Tutta la popolazione universitaria	HR, SDA, PS, PPG, UDR	Dal 2024	Numero di persone che vengono raggiunte dalla comunicazione; visite alla pagina del sito istituzionale
5.3 Erogazione di formazione facoltativa in presenza o webinar sul tema delle molestie	Tutta la popolazione universitaria	HR, SDA, PS, PPG, UDR, CUG	Dal 2024	Numero di persone che partecipano agli eventi proposti
5.4 Produzione di FAD sul Regolamento per la tutela della dignità delle persone	Tutta la popolazione universitaria	HR, SDA, PS, PPG, UDR	Dal 2025	Numero assoluto e percentuale di persone cui viene erogata la FAD
5.5 Aggiornamento delle brochure informative e/o della intranet studenti con le informazioni generali per gli/le studenti in merito alla denuncia in sicurezza delle molestie	Tutta la popolazione studentesca	SDA, PS, PPG, UDR	Dal 2025	Inserimento della nota nei libretti e online

**DAGL:** Dir. Affari Generali e Legali; **DAF:** Direzione Amministrazione e Finanza; **PPG:** Polo Post Graduate; **PS:** Polo Studenti; **RD:** Research Development; **RPO:** Research Policy Office; **SDA:** Servizi alla Didattica e Accreditamento; **UR:** Ufficio Ricerca; **UDR:** Ufficio Dottorati di Ricerca

21 Regolamento per la tutela della dignità delle persone: [https://www.unisr.it/attachments/DR\\_8667\\_2023-Regolamento-per-la-tutela-della-dignita%C3%A0-delle-persone-\(in-vigore-dal-21\\_12\\_2023\)/9a4d2b52-5bb3-4545-b41d-d0ac94e80dd9/c0a40363-e0e8-4a70-90d4-labfccb69b6d.pdf](https://www.unisr.it/attachments/DR_8667_2023-Regolamento-per-la-tutela-della-dignita%C3%A0-delle-persone-(in-vigore-dal-21_12_2023)/9a4d2b52-5bb3-4545-b41d-d0ac94e80dd9/c0a40363-e0e8-4a70-90d4-labfccb69b6d.pdf)

## OBIETTIVO 6

### Valutare la fattibilità e operare al fine di ottenere la certificazione di parità (UNI/PdR 125:2022)

Il sistema di certificazione della parità di genere è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne.

L'introduzione di un Sistema di certificazione della parità di genere rientra nella Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1: *politiche attive del lavoro* del PNRR e mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro quale strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del nostro Paese.

Disciplinato dalla legge n. 162 del 2021 (legge Gribaudo) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022), il Sistema di certificazione della parità di genere ha, quindi, l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità<sup>22</sup>.

La certificazione, che avviene su base volontaria e su richiesta dell'impresa, viene rilasciata da organismi di certificazione accreditati presso Accredia (ai sensi del Regolamento CE 765/2008) che operano sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022<sup>23</sup>.

La UNI/PdR 125:2022 è una prassi di riferimento pubblicata dall'Ente Italiano di Normazione (UNI) che fornisce linee guida per la gestione della parità di genere nelle organizzazioni.

Con l'obiettivo 6, l'Ateneo si impegna a:

1. svolgere un'analisi dettagliata degli indicatori previsti per l'ottenimento della certificazione valutandone la fattibilità;
2. avviare il percorso di ottenimento della certificazione di parità, qualora lo studio di fattibilità desse esito positivo.

#### Budget obiettivo 6

L'investimento previsto per l'obiettivo 6 è pari a euro 19.000.

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
6.1 Redigere e validare lo studio di fattibilità per l'ottenimento della certificazione, anche attraverso la valutazione preliminare degli indicatori	-	OQ	2025	Report di valutazione
6.2 Sottomissione della richiesta di certificazione, in caso di studio di fattibilità positivo e avvio del processo	Tutta la popolazione universitaria e esterna	DO, OQ	2026	Richiesta di certificazione

DO: Direzione Operativa; OQ: Organizzazione e qualità

<sup>22</sup> Fonte: <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/che-cosa-e>

<sup>23</sup> Pdf disponibile su richiesta sul sito ufficiale: <https://store.uni.com/uni-pdr-125-2022>

## OBIETTIVO 7

### Raccolta dati su benessere, consapevolezza dei temi di genere e intersezionalità

L'intersezionalità è un concetto che descrive l'intreccio e l'influenza reciproca di diverse dimensioni della discriminazione e dell'ingiustizia sociale, quali genere, razza, etnia, classe sociale, orientamento sessuale e altre. Affrontare la questione dell'intersezionalità nell'ambito di un Ateneo significa adottare un approccio inclusivo che consideri la complessità e la varietà delle identità delle persone che compongono la sua popolazione (docenti, personale Tecnico-Amministrativo, collaboratori/trici e studenti), promuovendo politiche e pratiche che supportino la diversità e l'inclusione in tutte le sue forme.

Gli atenei possono raccogliere dati rilevanti attraverso indagini anonime, gruppi di discussione e l'analisi delle pratiche di assunzione e promozione, assicurandosi di monitorare le varie dimensioni della diversità.

Affrontare altre disuguaglianze che si intersecano con il genere può fornire un'efficace leva per il cambiamento e può anche ispirare misure e strategie globali<sup>24</sup>.

In quest'ottica, l'obiettivo 7 del GEP intende sostenere un primo passo dell'Ateneo per la diffusione della consapevolezza del valore di un approccio intersezionale al benessere individuale, in particolare attraverso la raccolta sistematica di dati reperiti tramite l'erogazione di sondaggi periodici rivolti a tutta la popolazione universitaria, al fine di identificare eventuali aree di discriminazione e per la definizione di azioni operative di mitigazione.

#### Budget obiettivo 7

L'investimento previsto per l'obiettivo 7 è pari a euro 5.000.

AZIONI OPERATIVE	TARGET	OWNER	TIMING	INDICATORI DI RISULTATO
7.1 Erogazione di un questionario rigorosamente anonimo e a titolo volontario con la finalità di quantificare la consapevolezza sui temi di genere, inclusione e discriminazione in un'ottica di intersezionalità	Tutta la popolazione universitaria	DAF, SDA, PS	Dal 2025	Erogazione del questionario, numero assoluto e percentuale di persone che rispondono al questionario
<b>DAF:</b> Direzione Amministrazione e Finanza; <b>PS:</b> Polo Studenti; <b>SDA:</b> Servizi alla Didattica e Accreditamento				

24 <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-academia-and-research-gear-tool-step-step-guide>

## Conclusioni

Il Gender Equality Plan 2024-2027 dell'Università Vita-Salute San Raffaele testimonia l'impegno verso la creazione di un ambiente accademico inclusivo e rispettoso delle diversità di genere e delle discriminazioni. Questo Piano, in continuità con il precedente, non solo consolida i risultati raggiunti ma introduce anche nuove strategie e azioni mirate a superare le criticità emerse.

Tra gli elementi di maggiore rilevanza del nuovo GEP si segnala l'importanza data alla raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere, alla formazione continua rivolta a tutta la comunità universitaria, con moduli specifici per docenti e ricercatori/trici e l'impegno di UniSR nel valutare la fattibilità nell'ottenimento della certificazione di parità (UNI/PDR 125:2022) oltre che l'introduzione di un approccio intersezionale.

L'implementazione di tutte le azioni si declina ora, così come nel medio e lungo termine, nella messa in campo di importanti risorse umane e finanziarie.

In conclusione, il Gender Equality Plan 2024-2027 di UniSR rappresenta una tappa cruciale nel percorso verso la parità di genere e l'inclusione.

Il nostro impegno continuerà ad essere guidato dalla convinzione che solo attraverso la valorizzazione delle diversità e la promozione di un ambiente equo e rispettoso si possa raggiungere l'eccellenza Accademica e scientifica.

### Budget complessivo

L'investimento complessivo previsto per il Gender Equality Plan 2024-2027 è pari a euro 370.900.





